

Tatakelakuan Transaksi Pembekal AEON

Indeks:

- I. Pendahuluan
 1. Tujuan
 2. Skop Aplikasi
- II. Tatakelakuan Pembekal
- III. Keperluan Utama Tatakelakuan Pembekal

Lampiran:

1. Terminologi
2. Keperluan untuk Pencegahan Kebakaran dan Pencegahan Bencana Bangladesh
3. Prinsip Pembelian Lestari AEON
4. Prinsip Biodiversiti AEON
5. Polisi Pembelian Makanan Laut Lestari AEON
6. Prinsip Pembelian Sumber Hutan AEON

I. Pendahuluan

1. Tujuan

Setiap tahun terdapat peningkatan permintaan untuk perniagaan bukan sahaja untuk mengaut keuntungan sendiri tetapi juga untuk memenuhi tanggungjawab sosial korporat sebagai sebahagian daripada aktiviti perniagaan mereka. Pada masa yang sama, apabila isu sosial dan alam sekitar masyarakat antarabangsa semakin kompleks, di seluruh negara, tiada satu syarikat atau organisasi boleh menanganinya secara bersendirian.

Untuk menangani isu ini, setiap organisasi dalam rantai bekalan mempunyai tanggungjawab sendiri untuk dilaksanakan, dan juga mereka akan meminta organisasi yang terlibat dengan perniagaan mereka untuk menanganinya bersama. Rantai itu pasti akan lengkap dengan tumpuan kepada tanggungjawab sosial kita. Tatakelakuan (CoC) ialah alat untuk menjelaskan isu-isu yang perlu dipatuhi oleh setiap organisasi yang terlibat dalam rantai bekalan yang Aeon gunakan untuk produk dan perkhidmatan. Setiap organisasi melibatkan diri dalam menangani isu-isu ini, dan kita akan mendapat kepercayaan dan ketenangan hati daripada pihak yang berkepentingan.

Aktiviti perniagaan dan pengurusan organisasi hendaklah berdasarkan pendekatan kepada isu-isu sosial ini. Penglibatan aktif dijangka dapat mencapai organisasi yang lestari.

2. Skop Aplikasi

Tatakelakuan ini hendaklah digunakan untuk semua syarikat dan organisasi dalam rantai bekalan yang terlibat dalam produk dan perkhidmatan individu yang didagangkan oleh kumpulan Aeon tanpa mengira jenama.

II. Tatakelakuan Pembekal

1. Undang-undang dan Peraturan

Mesti mematuhi semua jenis perundangan, undang-undang kecil dan peraturan yang berkenaan di negara dan wilayah di mana perniagaan dijalankan. Mesti juga meminta semua pembekal, subkontraktor dan kontraktor anda mematuhi semua jenis perundangan, undang-undang kecil, peraturan dan Tatakelakuan Transaksi Pembekal Aeon.

2. Buruh Kanak-kanak

Tiada penggunaan, atau menyokong penggunaan kanak-kanak yang belum mencapai umur 15 tahun atau umur di mana kanak-kanak dibenarkan berkerja di negara tersebut. Bagi individu yang belum mencapai umur 18 tahun atau yang belum mencapai/melebihi umur di mana ia dibenarkan secara sah untuk berkerja, pendidikan hendaklah diberikan keutamaan jika terdapat undang-undang pendidikan wajib, dan mereka tidak akan ditempatkan untuk berkerja dalam situasi di mana mereka akan tertakluk kepada risiko atau bahaya terhadap kesihatan fizikal, mental atau perkembangan.

3. Buruh Paksa

Proses penggunaan dan penggajian tidak boleh dipaksa atau bersubahat dengan kuasa yang bertentangan dengan kehendak pekerja dengan cara keganasan, ugutan, mengehadkan kebebasan mereka secara tidak adil seperti sekatan secara mental, fizikal dan pergerakan.

4. Waktu Kerja

Mesti mematuhi undang-undang yang berkaitan dengan waktu bekerja, rehat dan cuti serta piawaian industri lain. Kerja lebih masa mestilah secara sukarela, dan tidak boleh dituntut secara berkala. Dari segi kerja yang melebihi waktu kerja berkanun, elaun lebih masa yang ditetapkan hendaklah dibayar.

5. Upah dan Faedah

Mestilah mematuhi undang-undang mengenai upah dan faedah kebangsaan. Upah dan pelbagai faedah lain hendaklah dibayar dan dipotong mengikut perundangan yang berkaitan dan rekod hendaklah disimpan. Upah hendaklah melebihi amaun yang diperlukan untuk memenuhi keperluan asas pekerja. Upah yang dibayar hendaklah termasuk elaun lebih masa dan hendaklah diterangkan dalam cara yang boleh difahami oleh pekerja.

6. Penderaan dan Gangguan

Tidak boleh melakukan, mempunyai apa-apa penglibatan atau bersubahat dalam apa-apa hukuman kepada pekerja, penggunaan kekerasan mental atau fizikal atau penggunaan bahasa kesat. Tidak boleh membenarkan sebarang tindakan gangguan termasuk gerak isyarat, bahasa atau sentuhan fizikal di mana-mana tempat kerja dalam aktiviti perniagaan.

7. Diskriminasi

Tidak boleh mendiskriminasi atau bersubahat dalam diskriminasi pekerjaan yang berkaitan dengan pengambilan pekerjaan, upah, kenaikan pangkat, latihan, penamatan atau persaraan atas alasan bangsa, kewarganegaraan, etnik, jantina, umur, asal usul, agama, latar belakang akademik, kecacatan fizikal atau mental, orientasi seksual atau identiti jantina. Semua keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan hendaklah berdasarkan kriteria yang berkaitan dengan keupayaan untuk menyelesaikan tugas yang diperlukan.

8. Kebebasan Berpersatuan dan Hak untuk Rundingan Kolektif

Mesti menghormati hak pekerja untuk menganjurkan, menyertai dan mengurus persatuan kerja yang dipilih oleh pekerja itu sendiri, dan untuk wakil pekerja mengadakan rundingan kolektif dengan syarikat. Sekiranya terdapat sekatan undang-undang dan peraturan yang dikenakan ke atas hak kebebasan berpersatuan dan perundingan kolektif, hendaklah diwujudkan sebagai langkah alternatif, sistem pengendalian aduan di mana wakil pihak pengurusan dan pekerja boleh menerima sebarang aduan mereka dan bertindak balas dengan jujur.

9. Kesihatan dan Keselamatan

Mesti menyediakan persekitaran kerja yang selamat dan sihat yang mematuhi perundangan yang terpakai, di samping menyediakan langkah yang berkesan untuk mencegah penyakit termasuk kemalangan, kecederaan dan isu emosi yang berkaitan dengan potensi kesihatan dan keselamatan. Mesti menggunakan piawai kesihatan dan keselamatan yang serupa untuk asrama dan kafeteria yang disediakan kepada pekerja.

10. Alam Sekitar

Tidak memadai untuk hanya mematuhi semua undang-undang yang berkaitan dengan alam sekitar negara dan wilayah di mana pembuatan sedang dijalankan, sebaliknya pertimbangan maksimum hendaklah diberikan kepada pemuliharaan alam sekitar. Perlu ada pengesahan bahawa bahan mentah dan produk yang digunakan mematuhi perundangan negara dan wilayah dari mana ia diperolehi, dan bahawa perjanjian dan protokol antarabangsa sedang diamalkan dan bahawa polisi alam sekitar yang ditetapkan oleh Aeon dipenuhi.

11. Transaksi Perdagangan

Mesti mematuhi undang-undang yang berkaitan dengan negara asal produk akhir dan komponennya serta transaksi perdagangan negara dan wilayah pengeksport.

12. Kejujuran dan Ketelusan

Jangan sekali-kali terlibat dalam tindakan tidak beretika seperti rasuah, pemalsuan, manipulasi atau penyembunyian rekod, bukti atau keterangan dalam sebarang aktiviti perniagaan. Maklumat yang berkaitan dengan aktiviti perniagaan hendaklah didedahkan dengan betul mengikut peraturan yang terpakai dan amalan perniagaan standard.

13. Penglibatan

Mesti mengguna pakai kandungan yang diminta oleh Tatakelakuan Transaksi Pembekal Aeon ke dalam syarikat atau sistem pengurusan organisasi mereka sendiri, dan berusaha di seluruh organisasi untuk menyelesaikan isu sosial yang berlaku di seluruh rantai bekalan.

III. Keperluan Utama Tatakelakuan Pembekal

1. Undang-undang dan Peraturan

Tatakelakuan Mesti mematuhi semua jenis perundangan, undang-undang kecil dan peraturan yang berkenaan di negara dan wilayah di mana perniagaan dijalankan. Mesti juga meminta semua pembekal, subkontraktor dan kontraktor kami mematuhi semua jenis perundangan, undang-undang kecil, peraturan dan Tatakelakuan Transaksi Pembekal AEON.

Keperluan

1-1 Berkenaan dengan pematuhan perundangan, undang-undang kecil dan peraturan, sebagai tambahan kepada aktiviti perniagaan yang dijalankan oleh pembekal langsung Aeon sendiri, jika pembekal tersebut melibatkan pembekal mereka sendiri, mereka hendaklah memastikan bahawa semua subkontraktor dan kontraktor juga mematuhi. Mesti disahkan bahawa semua pembekal, subkontraktor dan kontraktor telah dimaklumkan bahawa mereka diminta oleh Aeon untuk memenuhi keperluan sama ada Tatakelakuan Transaksi Pembekal Aeon atau Tatakelakuan mereka sendiri.

1-2 Mesti mematuhi keperluan paling tegas yang boleh diguna pakai jika terdapat perbezaan dalam undang-undang dan peraturan atau dalam tafsiran perundangan di wilayah, lokaliti atau perbandaran di mana aktiviti perniagaan dijalankan.

1-3 Syarikat dan organisasi hendaklah mematuhi prinsip perjanjian dan cadangan yang ditetapkan oleh organisasi antarabangsa berikut: Deklarasi Pertubuhan Buruh Antarabangsa mengenai Prinsip dan Hak Asasi di Tempat Kerja.
Rang Undang-undang Hak Asasi Manusia Antarabangsa (Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia dan Perjanjian Antarabangsa mengenai Hak Asasi Manusia)
Prinsip Panduan Pertubuhan Bangsa-Bangsa Bersatu mengenai Perniagaan dan Hak Asasi Manusia
Sepuluh Prinsip Kompak Global Pertubuhan Bangsa-Bangsa Bersatu

2. Buruh Kanak-kanak

Tatakelakuan Tiada penggunaan, atau menyokong penggunaan kanak-kanak yang belum mencapai umur 15 tahun atau umur di mana kanak-kanak dibenarkan berkerja di negara tersebut. Bagi individu yang belum mencapai umur 18 tahun atau yang belum mencapai/melebihi umur di mana ia dibenarkan secara sah untuk berkerja, pendidikan hendaklah diberikan keutamaan jika terdapat undang-undang pendidikan wajib, dan mereka tidak akan ditempatkan untuk berkerja dalam situasi di mana mereka akan tertakluk kepada risiko atau bahaya terhadap kesihatan fizikal, mental atau perkembangan.

Keperluan

2-1 Tiada penggunaan, atau menyokong penggunaan kanak-kanak yang belum mencapai umur 15 tahun atau umur di mana kanak-kanak dibenarkan digajikan di negara tersebut. Bagi negara yang dikecualikan daripada konvensyen umur minimum ILO, C138 yang diiktiraf oleh perundangan tempatan tidak boleh digunakan untuk kanak-kanak yang belum mencapai umur 14 tahun.

2-2 Sebelum memulakan pekerjaan, sahkan umur pekerja tersebut dalam rekod awam dan simpan rekod maklumat ini.

2-3 Bagi individu yang belum mencapai umur 18 tahun atau yang belum mencapai/melebihi umur di mana ia dibenarkan secara sah untuk menggunakan atau menggaji mereka, pendidikan hendaklah diberi keutamaan jika terdapat undang-undang pendidikan wajib, dan mereka tidak akan ditempatkan untuk berkerja dalam situasi di mana mereka akan tertakluk kepada risiko atau bahaya terhadap kesihatan fizikal atau mental.

3. Buruh Paksa

Tatakelakuan Proses penggunaan dan penggajian tidak boleh dipaksa atau bersubahat dengan kuasa yang bertentangan dengan kehendak pekerja dengan cara keganasan, ugutan, mengehadkan kebebasan mereka secara tidak adil seperti sekatan secara mental, fizikal dan pergerakan.

Keperluan

3-1 Tidak boleh menerima apa-apa peruntukan, atau menyokong mana-mana peruntukan buruh yang berkaitan dengan buruh paksa, buruh terikat, buruh eksploitasi, pemerdagangan manusia, buruh dipenjara atau tanpa sukarela.

3-2 Dalam penggunaan bahan mentah dan dalam rantai bekalan, mesti menghapuskan penglibatan atau sokongan terhadap buruh paksa, buruh terikat, buruh eksploitasi, pemerdagangan manusia, buruh dipenjara atau tanpa sukarela.

3-3 Mesti memberikan pekerja terma dan syarat pekerjaan mereka secara bertulis mengikut perundangan yang terpakai. Dokumen tersebut hendaklah disediakan dalam bahasa yang boleh difahami oleh pekerja. Apabila menggajikan pekerja asing, dokumen ini hendaklah diberikan kepada pekerja sebelum mereka meninggalkan negara asal mereka.

3-4 Apabila perantara digunakan untuk pengambilan pekerja, mesti mengesahkan bahawa agensi itu adalah ahli perniagaan yang beretika.

3-5 Tidak akan menuntut bayaran penggajian atau perbelanjaan yang serupa. Khususnya apabila menggaji pekerja asing, pastikan secara proaktif bahawa pekerja tidak diwajibkan dengan perkara yang tidak munasabah di negara asal mereka.

3-6 Pembekal dan perniagaan yang membekalkan buruh kepada pembekal, tidak boleh menahan sebarang upah, faedah, aset atau sebarang bentuk pensijilan seperti pasport semasa penggajian.

3-7 Mesti membenarkan pekerja untuk menamatkan kontrak pekerjaan mereka tertakluk kepada notis munasabah diberikan kepada organisasi.

3-8 Mesti memberikan pekerja hak untuk meninggalkan tempat kerja mereka sebaik sahaja waktu kerja mereka tamat. Juga, memberikan pekerja kebebasan bergerak yang munasabah di tempat kerja, termasuk akses ke tandas dan bilik air.

4. Waktu Kerja

Tatakelakuan Mesti mematuhi undang-undang yang berkaitan dengan waktu bekerja, rehat dan cuti serta piawaian industri lain. Kerja lebih masa mestilah secara sukarela, dan tidak boleh dituntut secara berkala. Dari segi pekerjaan yang melebihi waktu kerja berkanun, elaun lebih masa hendaklah dibayar mengikut ketetapan undang-undang.

Keperluan

- 4-1 Mesti mengesahkan dan mematuhi undang-undang yang berkaitan dengan waktu bekerja, rehat, cuti dan cuti umum, perjanjian kolektif (jika berkenaan) dan piawaian industri lain.
- 4-2 Waktu kerja mingguan hendaklah seperti yang dinyatakan dalam perundangan, tetapi tidak boleh melebihi 48 jam seminggu, kecuali untuk kerja lebih masa.
- 4-3 Kerja lebih masa mestilah secara sukarela. Waktu kerja mingguan tidak boleh melebihi 60 jam seminggu, termasuk waktu kerja lebih masa, yang tidak boleh diminta secara berkala.
- 4-4 Pekerja hendaklah diberikan cuti seperti yang dinyatakan dalam perundangan. Sekiranya tiada perundangan yang terpakai, maka sekurang-kurangnya 1 hari cuti bagi setiap 7 hari hendaklah diberi.
- 4-5 Pekerja hendaklah dibenar menggunakan semua perundangan yang berkaitan dengan cuti termasuk cuti tahunan.
- 4-6 Waktu bekerja hendaklah didokumenkan sepenuhnya menggunakan sistem rekod yang tepat dan boleh dipercayai dan hendaklah juga termasuk waktu bekerja untuk pekerja yang menggunakan sistem komisen untuk pembayaran upah. Rekod waktu bekerja hendaklah boleh disahkan oleh pekerja.

5. Pakej Upah dan Faedah

Tatakelakuan Mestilah mematuhi undang-undang mengenai upahi dan faedah kebangsaan. Upah dan pelbagai faedah lain hendaklah dibayar dan dipotong mengikut perundangan yang berkaitan dan rekod hendaklah disimpan. Upah hendaklah melebihi amaun yang diperlukan untuk memenuhi keperluan asas pekerja. Upah yang dibayar hendaklah termasuk elaun lebih masa dan hendaklah diterangkan dalam cara yang boleh difahami oleh pekerja.

Keperluan

- 5-1 Mestilah disahkan, dijelaskan kepada pekerja dan mematuhi undang-undang yang berkaitan dengan sistem upah dan faedah kebangsaan atau serantau.
- 5-2 Upah hendaklah melebihi upah minimum berkanun, memenuhi keperluan asas pekerja, dan melebihi upah sara hidup.
- 5-3 Satu kontrak pekerjaan hendaklah disediakan dan diberikan kepada setiap pekerja. Ini termasuk butiran peranan kerja mereka, upah secara terperinci, hari pembayaran upah, dan kaedah pembayaran.

- 5-4 Kerja yang melebihi masa kerja berkanun hendaklah menerima bayaran elaun lebih masa yang lebih tinggi daripada yang dinyatakan dalam perundangan atau perjanjian kolektif.
- 5-5 Mesti mematuhi perundangan dari segi semua upah dan faedah dan hendaklah membayar dengan kaedah yang mudah kepada pekerja. Walau apa pun, penangguhan pembayaran atau membuat pembayaran dalam sebarang bentuk pembayaran terhad tidak boleh diterima.
- 5-6 Pekerja dengan gaji kerja sekeping hendaklah dibayar sekurang-kurangnya gaji minimum berkanun.
- 5-7 Pekerja hendaklah dibekalkan dengan slip upah yang mudah difahami dan terperinci. Bahasa bertulis yang digunakan hendaklah difahami oleh pekerja.
- 5-8 Pemotongan daripada upah pekerja boleh diambil hanya apa yang dibenarkan dalam perundangan seperti insurans sosial atau cukai.
- 5-9 Pemotongan yang tidak munasabah tidak boleh diambil daripada upah walaupun sebagai satu bentuk hukuman. Sistem tatatertib hendaklah mengutamakan pengajaran, hendaklah menjadi sistem berperingkat dan hendaklah dimaklumkan kepada semua pekerja dengan cara yang jelas dan mudah difahami. Sistem ini hendaklah diaplikasikan secara adil dan tanpa diskriminasi.
- 5-9 Mesti mematuhi undang-undang yang berkaitan dengan pembayaran keselamatan sosial.

6. Penderaan dan Gangguan

Tatakelakuan Tidak boleh melakukan, mempunyai apa-apa penglibatan atau bersubahat dalam apa-apa hukuman kepada pekerja, penggunaan kekerasan mental atau fizikal atau penggunaan bahasa kesat. Tidak boleh membenarkan sebarang tindakan gangguan termasuk gerak isyarat, bahasa atau sentuhan fizikal di mana-mana tempat kerja dalam aktiviti perniagaan.

Keperluan

- 6-1 Tidak boleh terlibat atau bersubahat dalam sebarang penderaan atau perbuatan atau tingkah laku yang tidak berperikemanusiaan atau bahasa kesat yang ditujukan kepada pekerja dalam kedudukan yang lemah di mana-mana tempat kerja, termasuk semua asrama yang disediakan oleh syarikat atau organisasi.
- 6-2 Apabila menyediakan asrama pekerja, pastikan bahawa tiada sekatan masuk atau keluar, privasi dan keselamatan terjamin dan tiada layanan tidak berperikemanusiaan berlaku.
- 6-3 Tidak akan membenarkan tindakan yang dianggap oleh penerima sebagai gangguan, terhad bukan sahaja kepada gangguan seksual atau gangguan kuasa di mana-mana tempat kerja termasuk asrama yang disediakan kepada pekerja oleh syarikat atau organisasi.
- 6-4 Tidak boleh terlibat dalam sebarang hukuman atau pemecatan yang tidak sesuai atas nama hukuman.

6-5 Mesti melaksanakan langkah-langkah pemulihan untuk mengesan mana-mana pekerja yang mengalami penderaan atau gangguan dan membetulkan sebarang isu.

7. Diskriminasi

Tatakelakuan Tidak boleh mendiskriminasi atau bersubahat dalam diskriminasi pekerjaan yang berkaitan dengan pengambilan pekerjaan, upah, kenaikan pangkat, latihan, penamatan atau persaraan atas alasan bangsa, kewarganegaraan, etnik, jantina, umur, asal usul, agama, latar belakang akademik, kecacatan fizikal atau mental, orientasi seksual atau identiti jantina. Semua keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan hendaklah berdasarkan kriteria yang berkaitan dengan keupayaan untuk menyelesaikan tugas yang diperlukan.

Keperluan

7-1 Tidak boleh mendiskriminasi atau menggalakkan diskriminasi berdasarkan bangsa, kewarganegaraan, etnik, jantina, umur, asal usul, agama, latar belakang akademik, ketidakupayaan fizikal atau mental, orientasi seksual, identiti jantina atau apa-apa syarat lain yang mungkin menjadi punca diskriminasi lain dari segi pengambilan kerja, upah, peluang latihan, kenaikan pangkat, pemberhentian, persaraan atau amalan pekerjaan lain.

7-2 Mesti menyediakan semua pekerja peluang yang sama.

7-3 Tidak boleh mengenakan perbezaan upah berdasarkan jantina untuk tahap kerja yang sama.

7-4 Tidak boleh menggunakan ujian kehamilan atau penggunaan kontraseptif sebagai syarat pengambilan atau penerusan pekerjaan. Di samping itu, selain jika ia diperlukan atas sebab kesihatan dan keselamatan, tidak boleh bertanya kepada pemohon atau pekerja wanita sama ada mereka hamil atau tidak.

7-5 Tidak boleh membuat keputusan yang akan menjejaskan keadaan pekerjaan wanita hamil atas sebab perkahwinan pekerja wanita atau kehamilan. Tidak boleh mengancam pekerja wanita untuk tujuan mengganggu perkahwinan atau kehamilan.

7-6 Mesti melaksanakan langkah-langkah pemulihan untuk mengesan mana-mana pekerja yang mengalami penderaan atau gangguan dan membetulkan sebarang isu.

8. Kebebasan Berpersatuan dan Hak untuk Rundingan Kolektif

Tatakelakuan Mesti menghormati hak pekerja untuk menganjurkan, menyertai dan mengurus kesatuan sekerja yang dipilih oleh pekerja itu sendiri, dan untuk wakil pekerja mengadakan rundingan kolektif dengan syarikat. Sekiranya terdapat sekatan undang-undang dan peraturan yang dikenakan ke atas hak kebebasan berpersatuan dan perundingan kolektif, hendaklah diwujudkan sebagai langkah alternatif, sistem pengendalian aduan di mana wakil pihak pengurusan dan pekerja boleh menerima sebarang aduan mereka dan bertindak balas dengan suci hati.

Keperluan

8-1 Pekerja mempunyai hak untuk menganjur, menyertai, dan mengurus persatuan kerja yang dipilih oleh pekerja sendiri dan untuk pengurusan dan mengadakan perundingan kolektif dengan syarikat sebagai wakil pekerja. Syarikat hendaklah menghormati hak ini dan hendaklah memberitahu pekerja dengan berkesan bahawa mereka boleh menyertai organisasi buruh mengikut pilihan mereka sendiri tanpa sebarang kesan negatif atau tindakan balas ditujukan kepada pekerja. Di samping itu, syarikat tidak boleh terlibat dalam sebarang campur tangan dengan penubuhan, pengurusan, operasi, atau perundingan kolektif persatuan kerja.

8-2 Syarikat hendaklah secara sistematik menjamin bahawa pekerja, yang merupakan ahli persatuan, bertindak sebagai wakil pekerja atau yang terlibat dengan organisasi buruh tidak akan tertakluk kepada sebarang diskriminasi, gangguan atau penderaan dan tindakan balas atas sebab mereka terlibat dalam organisasi atau aktiviti organisasi pekerja.

8-3 Dalam keadaan di mana sekatan dikenakan ke atas kebebasan berpersatuan dan hak untuk rundingan kolektif dalam undang-undang, syarikat hendaklah menyediakan sistem pengendalian aduan di mana wakil pekerja boleh membuat aduan, mengendalikannya dengan berkesan dan memantaunya untuk memastikan tiada pekerja yang menggunakan perkhidmatan tersebut akan mendapat kerugian tanpa sebarang pengecualian. Pekerja hendaklah dimaklumkan tentang langkah ini.

9. Kesihatan dan Keselamatan

Tatakelakuan Mesti menyediakan persekitaran kerja yang selamat dan sihat yang mematuhi perundangan yang terpakai, di samping menyediakan langkah yang berkesan untuk mencegah penyakit termasuk kemalangan, kecederaan dan isu emosi yang berkaitan dengan potensi kesihatan dan keselamatan. Mesti menggunakan piawaian kesihatan dan keselamatan yang serupa untuk asrama dan kafeteria yang disediakan kepada pekerja.

Keperluan

9-1 Keselamatan Peralatan dan Pencegahan Kemalangan

9-1-1 Mestilah mengesahkan perundangan serantau yang berkaitan dengan fasiliti, peralatan, dan mesin dan, apabila diperlukan, mendapatkan kelulusan berkesan dan menyelenggaranya. Mesti juga menjalankan pemeriksaan keselamatan berkala.

9-1-2 Mesti melaksanakan langkah-langkah untuk mengelakkan bahaya yang berkaitan dengan penggunaan peralatan dan mesin. Mesti menyediakan latihan pekerja berkala dan lebih awal dan menyimpan rekod sedemikian.

9-1-3 Mesti memberikan pekerja perlindungan yang sesuai tanpa kos terhadap penggunaan peralatan dan mesin untuk mencegah risiko kesihatan dan keselamatan pekerja.

9-2 Persekitaran Kerja

9-2-1 Mesti memberi perhatian dan menyediakan langkah-langkah untuk suhu dan kelembapan persekitaran kerja. Terutamanya dalam persekitaran kerja bersuhu tinggi, pertimbangan hendaklah diberikan kepada penyediaan bekalan air yang mencukupi.

- 9-2-2 Mesti menyediakan pencahayaan dan pengudaraan yang mencukupi kepada semua pekerja, dan menyediakan akses percuma kepada air minuman.
- 9-2-3 Mesti menyediakan bilangan tandas yang mencukupi mengikut perundangan dan juga sesuai untuk pekerja. Di samping itu, hendaklah mempertimbangkan jantina, privasi individu, kemudahan dan kebersihan dan tidak akan meletakkan sebarang sekatan yang tidak sesuai jika pekerja mahu ke tandas.
- 9-2-4 Merokok dalam lingkungan berkerja hanya dibenarkan di dalam kawasan merokok yang ditetapkan yang dilengkapi dengan peralatan pemadam api dan pengudaraan yang sesuai.
- 9-2-5 Mesti menilai dan menghapuskan semua risiko dalam persekitaran kerja untuk ibu selepas bersalin, mengandung atau menyusukan anak.

9-3 Kemudahan Perubatan dan Pemeriksaan Perubatan

- 9-3-1 Mesti menyediakan sekurang-kurangnya pemeriksaan perubatan yang ditetapkan dalam perundangan. Mesti menyediakan pemeriksaan perubatan tertentu yang diperlukan untuk peranan pekerjaan dan bahan kimia yang dikendalikan dengan mematuhi perundangan dan piawaian industri.
- 9-3-2 Mesti menubuhkan dan menyelenggara kemudahan perubatan seperti yang dinyatakan dalam perundangan. Di mana ia diperlukan secara sah, kakitangan perubatan yang memiliki kelayakan yang sah hendaklah berada sentiasa berada di premis dan hendaklah bertindak balas.
- 9-3-3 Boleh membuat hubungan terus dengan doktor atau hospital yang boleh digunakan apabila insiden besar berlaku.
- 9-3-4 Mesti meletakkan peti pertolongan cemas yang boleh digunakan untuk menyediakan langkah-langkah pertolongan cemas yang sesuai. Semasa waktu operasi, sediakan ia di tempat yang boleh digunakan walaupun pada waktu malam.

9-4 Pencegahan Kebakaran dan Pencegahan Bencana

- 9-4-1 Mesti mengekalkan lesen atau permit yang sah berkaitan dengan pemadam kebakaran di kemudahan tersebut.
- 9-4-2 Mesti memperolehi permit bangunan yang sah yang diperlukan di bawah perundangan yang berkenaan. Di Bangladesh, keperluan yang berasing hendaklah dipenuhi. (Lampiran 2)
- 9-4-3 Laluan Keluar Kecemasan dan Laluan Evakuasi
 - 9-4-3-1 Mesti, pada bila-bila masa, menyelenggara koridor, pintu keluar dan tangga supaya ia sentiasa dalam keadaan yang tiada halangan dan tidak terhalang laluan.
 - 9-4-3-2 Fasiliti hendaklah mempunyai lebih daripada jumlah minimum yang diperlukan untuk pintu keluar kecemasan di setiap tingkat yang digunakan. Pintu keluar kecemasan hendaklah dikekalkan dalam keadaan yang boleh digunakan pada bila-bila masa, serta dalam keadaan di mana semua orang dalam fasiliti itu boleh membukanya serta-merta.
 - 9-4-3-3 Lampu panduan kecemasan, termasuk lampu kecemasan hendaklah diletakkan pada semua tingkat yang digunakan dan di semua kawasan yang digunakan di dalam bangunan, termasuk tangga.
 - 9-4-3-4 Mesti membuat dan memaparkan laluan evakuasi yang boleh difahami dengan mudah dan ringkas oleh semua pekerja dan pelawat.
- 9-4-4 Peralatan Memadam Kebakaran
 - 9-4-4-1 Mestilah menyediakan peralatan memadam kebakaran berdasarkan perundangan dan tahap risiko operasi. Mesti menjalankan pemeriksaan sekurang-kurangnya sekali sebulan, menyimpan rekod dan sentiasa mengekalkan keadaan yang boleh digunakan.
 - 9-4-4-2 Mesti menetapkan sistem penggera kebakaran yang berkesan dan hendaklah meliputi keseluruhan fasiliti.
- 9-4-5 Latihan

- 9-4-5-1 Fasiliti hendaklah menyimpan rekod latihan evakuasi yang diadakan sekurang-kurangnya sekali setahun. Semua pekerja hendaklah mengambil bahagian dalam latihan evakuasi dan di fasiliti yang beroperasi pada waktu malam, ini hendaklah dijalankan pada waktu malam atau dijalankan dengan mengandaikan malam.
- 9-4-5-2 Bilangan pekerja yang mencukupi hendaklah menerima latihan memadam kebakaran seperti latihan pertolongan cemas pemadaman kebakaran.
- 9-4-6 Pengendalian Selamat Bahan Mentah dan Bahan Kimia
 - 9-4-6-1 Bahan berbahaya, bahan kimia mudah terbakar dan bahan mentah mudah terbakar hendaklah dijauhkan daripada api dan sumber haba dan disimpan di kawasan di mana alat pemadam api mudah didapati.

9-5 Bahan Kimia

- 9-5-1 Mesti menguruskan bahan kimia dan bahan toksik dengan berhati-hati dalam bilik berkunci seperti yang dituntut pada SDS (Helaian Data Keselamatan).
- 9-5-2 Bahan berbahaya dan bahan toksik hanya boleh dikendalikan oleh kakitangan yang terlatih dengan betul.

9-6 Asrama Pekerja dan Kantin Pekerja

- 9-6-1 Asrama dan kantin pekerja hendaklah mematuhi semua perundangan yang terpakai. Mana-mana asrama atau kantin yang terletak di dalam kemudahan hendaklah dilindungi oleh perkara 9-4, meliputi pencegahan kebakaran dan pencegahan bencana.
- 9-6-2 Asrama pekerja hendaklah memasukkan langkah keselamatan dan privasi pekerja, dan hendaklah ditempatkan di lokasi yang jauh dari kawasan pengeluaran, bengkel dan gudang. Semua asrama pekerja hendaklah menyediakan pengudaraan yang mencukupi di setiap bilik dan peralatan pengurusan suhu standard di kawasan tersebut. Manakala tandas dan pancuran mandian yang bersih hendaklah disediakan.
- 9-6-3 Semua peralatan dan pekerja yang terlibat dalam penyediaan dan memasak di kantin pekerja hendaklah beroperasi dengan perhatian menyeluruh terhadap pengurusan kebersihan, dan hendaklah mematuhi peraturan kebersihan serantau.

10. Alam Sekitar

Tatakelakuan Tidak memadai untuk hanya mematuhi semua undang-undang yang berkaitan dengan alam sekitar negara dan wilayah di mana pembuatan sedang dijalankan, sebaliknya pertimbangan maksimum hendaklah diberikan kepada pemuliharaan alam sekitar. Perlu ada pengesahan bahawa bahan mentah dan produk yang digunakan mematuhi perundangan negara dan wilayah dari mana ia diperolehi, dan bahawa perjanjian dan protokol antarabangsa sedang diamalkan dan bahawa polisi alam sekitar yang ditetapkan oleh Aeon dipenuhi.

Keperluan

- 10-1 Di samping mematuhi semua perundangan yang berkaitan dengan pemuliharaan alam sekitar, perlulah memahami beban yang dikenakan ke atas alam sekitar dan mempertimbangkan perlindungan alam sekitar sebanyak mungkin. Juga, ini hendaklah memenuhi Prinsip Pembelian Lestari Aeon (Lampiran 3) dan Prinsip Biodiversiti Aeon (Lampiran 4).
- 10-2 Keperluan pemuliharaan alam sekitar ini juga mesti dikongsi dengan pembekal anda sendiri. Terutamanya organisasi yang menggunakan bahan mentah berikut hendaklah

bertanggungjawab untuk menerangkan tentang bahan mentah tersebut. Bahan mentah hendaklah mematuhi Prinsip Pembelian Lestari Aeon (Lampiran 3) serta yang berikut:

- a) Sumber makanan laut: Polisi Pembelian Makanan Laut Lestari Aeon (Lampiran 5)
- b) Kayu dan pulpa: Prinsip Pembelian Sumber Hutan Aeon (Lampiran 6)

10-3 Bahan mentah yang digunakan tidak boleh merosakkan alam sekitar atau melanggar hak orang asli.

10-4 Mesti memenuhi piawaian alam sekitar yang ditetapkan oleh perundangan di negara pengeluaran dan perolehan berkaitan dengan pelepasan udara, air buangan, sisa dan bunyi. Di samping itu, semua permit yang diperlukan hendaklah diperolehi dan disimpan.

10-5 Dalam proses pengeluaran bahan mentah, dari segi tindakan yang membebankan alam sekitar seperti air buangan, pembekal hendaklah menjelaskan tanggungjawab mereka terhadap penggunaan bahan mentah tersebut.

10-6 Mesti memperolehi dan mengekalkan semua permit yang sesuai untuk bahan berbahaya. Untuk mengelakkan risiko pencemaran alam sekitar akibat daripada tumpahan bahan toksik, langkah-langkah yang sewajarnya hendaklah diambil dan sebarang pencemaran atau kejadian yang berlaku hendaklah dilaporkan kepada pihak berkuasa yang berkenaan.

10-7 Mesti mengurus klorofluorokarbon dengan betul untuk mematuhi 'Protokol Montreal mengenai Bahan yang Menipiskan Lapisan Ozon,' berkaitan dengan peraturan penggunaan bahan dalam proses pengeluaran. Sekiranya undang-undang negara wujud, ia hendaklah dipatuhi.

10-8 Dari segi penggunaan tenaga, pelepasan gas rumah hijau, penggunaan bahan mentah yang memberi kesan kepada alam sekitar global seperti perhutanan dan sumber akuatik, hendaklah memenuhi perundangan yang paling ketat daripada perundangan negara, serantau, piawaian industri atau piawaian Aeon 10-1, 10-2.

10-9 Pembekal hendaklah memperolehi dan mengekalkan permit undang-undang yang sesuai yang berkaitan dengan penggunaan sumber air dalam syarikat anda atau proses pengeluaran bahan mentah yang digunakan oleh syarikat anda sendiri, dan hendaklah menyumbang kepada penggunaan sumber air yang berkesan.

11. Transaksi Perdagangan

Tatakelakuan Mesti mematuhi undang-undang yang berkaitan dengan negara asal produk akhir dan komponennya serta transaksi perdagangan negara dan wilayah pengeksporth.

Keperluan

11-1 Mesti mematuhi undang-undang yang berkaitan dengan negara asal produk akhir dan komponennya serta transaksi perdagangan negara dan wilayah pengeksporth.

11-2 Mesti mematuhi undang-undang berkaitan hak harta intelek dan Undang-undang Pencegahan Persaingan Tidak Adil. Syarikat yang mengeluarkan produk berdasarkan penerimaan pelesenan hak harta intelek daripada pihak ketiga hendaklah mengekalkan dokumen-dokumen yang memperakui hak penggunaan tersebut.

11-3 Dalam pembuatan dan perolehan bahan mentah, hendaklah mengesahkan bahawa negara dan organisasi pengilangan atau pengeluaran tidak ditetapkan sebagai negara (subjek) yang dikenakan sekatan oleh Jepun atau Pertubuhan Bangsa-Bangsa Bersatu.

12. Kejujuran dan Ketelusan

Tatakelakuan Jangan sekali-kali terlibat dalam tindakan tidak beretika seperti rasuah, pemalsuan, manipulasi atau penyembunyian rekod, bukti atau keterangan dalam sebarang aktiviti perniagaan. Maklumat yang berkaitan dengan aktiviti perniagaan hendaklah didedahkan dengan betul mengikut peraturan yang terpakai dan amalan perniagaan standard.

Keperluan

12-1 Jangan menerima atau terlibat dalam sebarang tingkah laku yang tidak beretika seperti rasuah, salah guna kuasa atau penyembunyian, pemalsuan atau manipulasi rekod peribadi.

12-2 Jangan dikaitkan dengan Kumpulan Anti-Sosial.

12-3 Apabila menggunakan timah, tantalum, tungsten dan emas sebagai bahan mentah, tidak boleh menggunakan mineral konflik yang diekstrak di Republik Congo atau negara-negara sekitarnya di mana penggunaan tersebut dianggap sebagai bersubahat secara langsung atau tidak langsung dalam pelanggaran hak asasi manusia yang serius.

12-4 Mesti mendedahkan subkontraktor pembuatan kepada Aeon dan hendaklah mendapatkan kelulusan Aeon sebelum memulakan pengeluaran. Mesti mendapat kelulusan daripada Aeon sebelum menggunakan kontraktor dan subkontraktor.

12-5 Untuk membolehkan Aeon mengesahkan status pematuhan terhadap Tatakelakuan Transaksi Pembekal Aeon (Tatakelakuan ini), Aeon atau ejen yang ditetapkan oleh Aeon, berhak untuk memasuki fasiliti, menyoal pekerja, dan menyemak dokumen yang berkaitan tanpa mengira sama ada notis awal sudah diberikan atau tidak.

12-6 Mesti bekerjasama dengan Aeon apabila Aeon menuntut untuk mengesahkan sama ada aktiviti perniagaan subkontraktor, bahan mentah dan pembekal bahan tambahan mematuhi Tatakelakuan ini.

12-7 Apabila pembekal atau organisasi dalam rantai bekalan melanggar Tatakelakuan ini, dan ia telah diliputi oleh media massa dan pihak pemegang taruh, Aeon hendaklah dihubungi dengan segera.

12-8 Apabila pembekal atau organisasi dalam rantai bekalan telah didapati melanggar mana-mana perundangan, ordinar, peraturan atau Tatakelakuan ini, apabila tingkah laku mereka didapati tidak beretika seperti yang dinyatakan dalam 12-1 Tatakelakuan ini, atau apabila memberi kontrak sub-pengeluaran tanpa kebenaran Aeon, Aeon boleh menamatkan hubungannya dengan pembekal tersebut serta-merta.

13. Penglibatan

Tatakelakuan Mesti mengguna pakai kandungan yang diminta oleh Tatakelakuan Transaksi Pembekal Aeon ke dalam syarikat atau sistem pengurusan organisasi mereka sendiri, dan berusaha di seluruh organisasi untuk menyelesaikan isu sosial yang berlaku di seluruh rangkaian bekalan.

Keperluan

13-1 Apabila butiran yang diminta dalam Tatakelakuan ini tiada dalam polisi dan aktiviti syarikat atau organisasi anda, ia hendaklah disertakan dan sistem pengurusan syarikat atau organisasi sendiri hendaklah diwujudkan.

13-2 Berkenaan pematuhan Tatakelakuan ini, hendaklah menjalankan penilaian berkala yang melibatkan pengurusan dan penyertaan pekerja, dan menambah baik perkara yang dibangkitkan.

13-3 Mesti menyimpan rekod bertulis polisi, penilaian dan aktiviti penambahbaikan dan hendaklah mengekalkan keadaan sedia ada untuk diserahkan apabila Aeon dan pihak pemegang taruh menuntut.

13-4 Organisasi tidak boleh mengenakan apa-apa hukuman, memecat atau mendiskriminasi pekerja atas sebab memberikan maklumat mengenai pematuhan Tatakelakuan ini atau membuat aduan.

13-5 Organisasi hendaklah mewujudkan proses untuk mengesahkan bahawa pembekal, subkontraktor dan kontraktor anda sendiri mematuhi Tatakelakuan anda sendiri yang dengan sendirinya memenuhi Tatakelakuan ini.

Lampiran 1

Terminologi

Pembekal : Syarikat, individu atau organisasi yang membekalkan barangan dan/atau perkhidmatan kepada sesebuah syarikat atau organisasi. Contoh pembekal termasuk pengilang, syarikat pemasangan, pengilang komponen, pengendali logistik, peruncit dan pembekal perkhidmatan.

Subkontrak : Pihak ketiga (subkontraktor) yang bekerja di bawah kontrak dengan kontraktor yang mendapat kontrak untuk semua atau sebahagian daripada kerja pihak yang membuat pesanan.

Kontrak : Mempunyai tugas dan kerja yang perlu dilaksanakan dengan tanggungjawab yang jelas untuk melaksanakan barangan siap dan penghantaran berdasarkan kontrak dengan pihak yang membuat pesanan.

Buruh Kanak -Kanak : Untuk menggunakan kanak-kanak yang belum mencapai umur 15 tahun atau umur di mana negara tersebut secara sah membenarkan penggajian kanak-kanak. Bagi negara yang dikecualikan daripada konvensyen umur minimum ILO, C138 yang diiktiraf oleh perundangan tempatan tidak boleh digunakan untuk kanak-kanak yang belum mencapai umur 14 tahun.

Buruh Paksa : Semua kerja atau perkhidmatan yang bukan sukarela, dilakukan di bawah ketakutan akan hukuman atau pembalasan atau dituntut sebagai cara pembayaran balik hutang.

Buruh Dipenjara : Satu bentuk kerja paksaan atau tugas yang dijalankan di bawah pengawasan atau pengurusan pihak berkuasa awam akibat daripada menerima hukuman bersalah di mahkamah. Banduan dibayar pampasan, tetapi ini biasanya dianggap sebagai satu bentuk kerja paksaan, kerana selalunya tidak mungkin untuk menolak bekerja.

Buruh Terikat : Satu bentuk buruh di mana kebebasan dihadkan kerana pembayaran balik sebahagian daripada hutang kepada majikan atau individu lain atau atas sebab lain.

Buruh Eksploitasi : Satu bentuk buruh yang dilakukan secara tanpa sukarela kerana ancaman, ugutan, tekanan fizikal atau mental daripada majikan atau individu lain.

Pemerdagangan Manusia : Merekrut, mengangkut, menyediakan atau memperolehi individu melalui ugutan, ancaman, penipuan atau tindakan menindas lain untuk tujuan eksploitasi.

Pekerja Migran : Individu yang berada jauh dari negara kelahiran mereka atau negara di mana mereka dibesarkan dan yang tinggal dan bekerja di negara tersebut selama sekurang-kurangnya 12 bulan.

Sistem Kerja Sekeping : Kaedah pembayaran di mana imbuhan dikira bukan berdasarkan jumlah jam bekerja tetapi pada jumlah barang yang telah dikeluarkan.

Hukuman : Sekatan, seperti tindakan tatatertib, teguran, pengurangan gaji, dan penggantungan yang dikenakan terhadap pelanggaran tugas pekerja tertentu untuk mengekalkan disiplin dan ketenteraman dalam organisasi.

Dokumentasi : Penerangan sistematik bagi semua maklumat yang diperlukan.

Upah Sara Hidup : Imbuan yang mencukupi untuk pekerja dan keluarga mereka menikmati kehidupan yang berpatutan. Elemen taraf hidup yang munasabah termasuk barangan yang sangat diperlukan seperti penyediaan makanan, air, tempat tinggal, pendidikan, penjagaan kesihatan, pengangkutan, pakaian dan wang untuk sebarang perbelanjaan yang tidak dijangka.

Bentuk Pembayaran Terhad : Bayaran dalam bentuk baucar wang, tiket kupon atau nota janji hutang.

Sistem Hukuman : Sekatan yang dikenakan untuk pelanggaran tugas pekerja tertentu agar pengurus dapat menjaga disiplin dan ketenteraman. Sekiranya berlaku teguran serius, pekerja berhak menerima sokongan daripada kesatuan sekerja atau pihak ketiga lain yang sesuai.

SDS : SDS ialah singkatan dari Helaian Data Keselamatan. Dokumen yang menyediakan maklumat tentang sifat fisiokimia, risiko, bahaya dan pengendalian bahan kimia tersebut atau kandungan di dalamnya apabila ia dipindahkan atau diberikan kepada pihak lain yang memindahkan atau menyediakan bahan kimia.

Negara yang Tertakluk kepada Sekatan Pertubuhan Bangsa-Bangsa Bersatu : Negara sasaran ialah negara di mana keamanan sedang terancam dan di mana usaha diplomatik berakhir dengan kegagalan, dan Majlis Keselamatan Pertubuhan Bangsa-Bangsa Bersatu menggunakan sekatan sebagai langkah wajib.

Lampiran 2

Keperluan untuk Pencegahan Kebakaran dan Pencegahan Bencana Bangladesh

Di Bangladesh 4 item yang berikut terpakai kepada fasiliti kilang.

- a. Bangunan yang asalnya dibina untuk tujuan kediaman tidak boleh ditukar menjadi kemudahan perindustrian.
- b. Fasiliti berbilang tingkat tidak boleh menggunakan tingkat pertama sebagai kedai atau meletakkan kedai di mana-mana tingkat lain.
- c. Fasiliti berbilang tingkat tidak boleh berkongsi bangunan dengan kilang lain di bawah pemilikan individu.

d. Kediaman tidak boleh diletakkan di dalam bangunan yang mengandungi fasiliti. Di Bangladesh latihan evakuasi hendaklah dijalankan setiap 3 bulan sekali, dan latihan evakuasi ini perlu diperhatikan oleh organisasi luar pihak ketiga.

Lampiran 3

Prinsip Pembelian Lestari Aeon

1. Menghapuskan pengumpulan atau perdagangan sumber asli haram dan penangkapan ikan secara haram.
2. Mewujudkan dan mengurus piawaian Aeon dari perspektif pemeliharaan biodiversiti dan mencegah pengurangan sumber semula jadi.
3. Meminimumkan penggunaan sumber yang tidak boleh diperbaharui.
4. Mewujudkan kebolehejakan, termasuk tempat pengeluaran dan kaedah tangkapan ikan, untuk produk pertanian dan sumber marin.
5. Mencegah kemusnahan tanah hutan yang mempunyai nilai pemuliharaan yang tinggi.

Lampiran 4

Prinsip Biodiversiti Aeon

Perniagaan Aeon bergantung kepada hasil hidup, seperti hasil pertanian dan marin. Menyedari perkara ini, Aeon menggubal Prinsip Biodiversiti Aeon pada Mac 2010 ke arah pemuliharaan biodiversiti, yang adalah penting dalam mencapai masyarakat yang lestari.

Prinsip Asas

Menyedari kesan keseluruhan aktiviti korporat kami terhadap ekosistem, kami secara aktif menumpukan pada pengurangan impak serta aktiviti pemuliharaan, bekerjasama dengan pihak pemegang taruh kami, termasuk pelanggan kami, pihak berkuasa tempatan dan organisasi tanpa keuntungan. Kami memberi tumpuan kepada perkara berikut yang berkaitan dengan ekosistem dalam aktiviti korporat kami:

Melalui aktiviti korporat, kami

1. Sentiasa sedar akan keberkatan dan bebanan.
2. Terlibat dalam inisiatif yang melindungi dan memupuk.
3. Mendedahkan maklumat mengenai aktiviti kami.

Garis Panduan Tindakan (Petikan)

1. Produk: Kami akan menetapkan sasaran kelestarian untuk sumber diurus makanan laut segar dan produk diproses, melibatkan diri dalam pembelian dan penjualan mereka sambil berkongsi sasaran tersebut dengan rakan kongsi perniagaan kami, dan menyampaikan maklumat berkaitan kepada pelanggan.
2. Kedai: Kami akan terus mempromosikan kempen penanaman pokok dengan pelanggan tempatan di tapak kedai baharu dan terus membangunkan Kedai Eko dengan impak alam sekitar yang kurang daripada fasiliti konvensional.
3. Dengan Pelanggan: Melalui kempen penanaman pokok dan program lain, kami akan berkongsi kesedaran alam sekitar dan belajar bersama-sama dengan semua pelanggan kami.

Lampiran 5

Polisi Pembelian Makanan Laut Lestari Aeon

Menjalankan penilaian risiko secara berkala daripada perspektif pencegahan pengurangan sumber dan pemuliharaan biodiversiti. Selain itu, untuk mengurangkan risiko, kami akan semak langkah balas yang boleh dilaksanakan dan berusaha untuk mendapatkan makanan laut yang lestari.

Langkah-Langkah Khusus

Aeon sentiasa merangka dan melaksanakan langkah-langkah untuk beralih daripada makanan laut yang terancam kepada makanan laut dengan sokongan yang lestari pada masa hadapan.

1. Penyediaan Produk Lestari
 - Menjual makanan laut yang lestari secara aktif seperti produk yang diperakui MSC dan ASC
 - Memperkukuh pengendalian akuakultur lengkap
2. Menghapuskan Perdagangan Haram
 - Mematuhi konvensyen antarabangsa, seperti Konvensyen Perdagangan Antarabangsa bagi Spesies Fauna dan Flora Liar Terancam (Konvensyen Washington)
3. Penubuhan Langkah Kebolehejakan
 - Menggalakkan pengukuhan pengurusan sumber di Indonesia
4. Penilaian Risiko Berkala

- Pelancaran organisasi untuk menggalakkan langkah perolehan lestari dalam pembangunan organisasi, telah bermula.

Lampiran 6

Prinsip Pembelian Sumber Hutan Aeon (Kertas/Pulpa/Kayu)

Kami akan terus menggunakan bahan-bahan kedai dan bahan mentah produk yang diperbuat daripada kayu dan pulpa yang dihasilkan daripada hutan yang diurus dengan betul, dan berusaha untuk mencegah kemusnahan hutan. Mengenal pasti risiko dan peluang inisiatif pada produk kami, pertimbangkan kaedah yang berdaya maju, dan sasarkan pemerolehan yang lestari melalui penambahbaikan berterusan.

1. Pengendalian Produk Lestari

Bahan mentah daripada hutan yang diurus dengan betul disahkan dan produk yang telah memperoleh pensijilan FSC® dikendalikan secara tegas.

2. Penggunaan Berkesan Kayu Domestik Jepun

Usaha untuk penggunaan kayu domestik yang berkesan telah dilakukan untuk mencapai kitar semula yang lestari di hutan Jepun.

3. Memastikan Langkah Kebolehejakan

Bagi negara dan wilayah berisiko tinggi, pengesahan kebolehejakan bahan mentah ke hutan dikendalikan berdasarkan keutamaan.

4. Pencegahan Pemusnahan Hutan Secara Haram

Pengesahan kesahihan kayu, dsb., dijalankan berdasarkan undang-undang yang berkaitan dengan promosi penggunaan kayu yang dituai secara sah.

5. Pemeliharaan Kawasan Bernilai Pemuliharaan Tinggi

Pengesahan pelaksanaan langkah berjaga-jaga dijalankan bagi mengekalkan kawasan yang mempunyai nilai pemuliharaan yang tinggi.

- Dikeluarkan 8 , Mei 2003
- Disemak semula 21 , Ogos 2006
- Disemak semula 1 , Mac 2010
- Disemak semula 1 , Mac 2019